

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan manusia sebagai sumber daya yang berfungsi sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Untuk itu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia agar tercapainya produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat mendorong kinerja perusahaan secara total. Produktifitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang karyawan. Seorang karyawan dinilai produktif bila mampu menghasilkan output yang lebih banyak daripada karyawan lain dalam satuan waktu yang sama, jadi jika seorang karyawan dapat menghasilkan produk sesuai dengan standard yang telah ditentukan dalam satuan waktu lebih singkat maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktifitas yang tinggi.

Perkembangan ekonomi makro Indonesia yang mengalami gangguan akibat krisis moneter yang mengakibatkan efek domino salah satunya krisis ekonomi tahun 1997. Sebelum krisis ekonomi tahun 1997, Biro Pusat Statistik (2006) mencatat adanya pertumbuhan di sektor konstruksi yang mencapai 13,71% per tahun. Tingkat pertumbuhan ini lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi nasional yang mencapai 7,85%. Akan tetapi setelah krisis ekonomi

menyerang Indonesia, jasa konstruksi merupakan sektor yang paling merasakan imbas dari krisis ekonomi tersebut dimana sektor konstruksi pada tahun 1998 terpuruk hingga minus 36,4% dan mengalami pertumbuhan yang paling parah dibandingkan sektor ekonomi yang lainnya seperti manufaktur dan pertanian. Dalam kurun waktu tersebut perusahaan-perusahaan jasa konstruksi sangat terpukul pada saat terjadinya krisis ekonomi, karena volume pekerjaan jasa konstruksi berkurang drastis, proyek ditangguhkan atau dihentikan sementara oleh pemiliknya dan juga pemilik proyek banyak yang kesulitan melakukan pembayaran kepada kontraktor.

Di tengah ketatnya kondisi persaingan bisnis jasa konstruksi, para kontraktor jasa konstruksi berupaya keras untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Terjaganya eksistensi suatu perusahaan diantaranya tergantung pada kemampuan perusahaan tersebut untuk melihat peluang-peluang pasar yang ada, serta optimalisasi kinerja tenaga kerja yang dimiliki. CV. Sugeng Mulya merupakan perusahaan jasa konstruksi di bidang seperti: pembuatan jalan, jembatan, pembuatan irigasi, waduk, DAM, pembangunan perumahan, rumah dinas, kantor, pabrik, sekolah dll. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang produktivitasnya tinggi, sehingga dibutuhkan *reward* yang membuat sumber daya manusia itu bekerja dengan maksimal, *reward* tersebut antara lain kompensasi yang layak, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja serta pengalaman kerja yang cukup dalam bekerja, agar supaya tujuan perusahaan tercapai.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kompensasi dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung dapat berupa upah, komisi, bonus, sedang yang tidak langsung dalam bentuk asuransi dan liburan atas dana pensiunan. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin jadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka. Kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka kerjakan atau berikan kepada perusahaan, sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar akan dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan daya pendorong yang bersumber dari dalam diri seseorang maupun lingkungan kerjanya, yang berakibat seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja manusia dapat ditingkatkan apabila ada keseimbangan antara tujuan pribadi karyawan dengan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan agar supaya tujuan yang direncanakan tercapai.

Dalam pelaksanaan sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk menyerahkan berbagai macam persoalan yang timbul. Dengan demikian semakin lama karyawan berada didalam perusahaan mereka akan menjadi semakin mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, perusahaan berharap dalam mencapai tujuan akan lebih mudah. Adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang mampu melaksanakan ataupun dapat lebih cepat bagi karyawan menyesuaikan diri dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sugeng Mulya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sugeng Mulya?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sugeng Mulya?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sugeng Mulya?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sugeng Mulya.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sugeng Mulya.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sugeng Mulya.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sugeng Mulya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat yang berguna sebagai penunjang praktek pengambilan keputusan dalam arti yang paling

luas serta dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Merupakan media untuk membandingkan teori-teori ataupun ilmu yang sudah dipelajari selama ini dengan kenyataan dilapangan.

b. Bagi Dunia Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menambah pembendaharaan karya ilmiah didalam perpustakaan dan diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai faktor pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan masalah pemberian kompensasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan.

E. Sistematika Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini digunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, meliputi: landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Membahas tentang populasi, sampel dan teknik sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN, ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang hasil penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran untuk perbaikan penelitian.